

## INTERESSENSTESTS

werden in Berufsberatung immer verwendet; = eigentlich Interessensfragebogen;

**Unterschied zu „Tests“:**

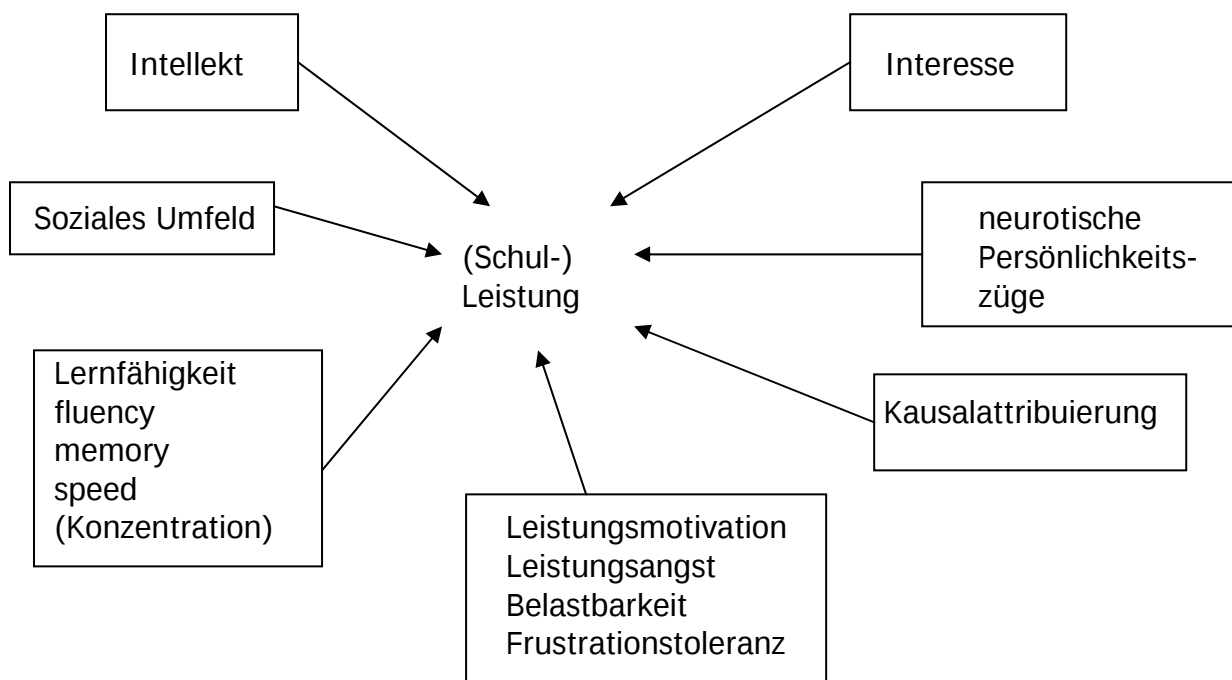
→ **Fragebogen:** Es wird gefragt

→ **Test:** Es wird geprüft

Interessensfragebogen = Verfahren, die von vornherein leugnen, dass es eine Theorie dazu gibt.

Interessen stehen immer im Zusammenhang mit Leistungsanforderungen anderer an unsere Klienten.

### Erklärungsmodell des Leistungsverhaltens:



- ⇒ Intelligenz ist nur EIN Einflussbereich auf die Leistung
- ⇒ Soziales Umfeld gehört IMMER dazu (wird in anamnestischer Vorerhebung abgedeckt)
- ⇒ Leistung hängt von vielen Faktoren ab; Intellekt allein macht es nicht aus
- ⇒ Interesse = Ausdruck der Persönlichkeit eines Menschen  
= wichtig für seine Leistung

**Fazit:** Interessenstests am Schnittpunkt zwischen Persönlichkeitsfragebogen und Leistungstests

**Definition:**

- Interessen = Handlungstendenzen
- Interessen = relativ stabile Handlungstendenzen
- Interessen = relativ stabile, kognitiv, emotional und werthaft in der Persönlichkeit verankerte Handlungstendenzen
- **Interessen = relativ stabile, kognitiv, emotional und werthaft in der Persönlichkeit verankerte Handlungstendenzen, die sich nach Art (d.h. Richtung und Generalisiertheit) und Intensität unterscheiden.**

**Erklärungen dazu:**

- ➔ Interessen führen dazu, dass ***bestimmte Handlungen eher als andere ausgeführt*** werden
- ➔ Interessen ***sind relativ stabil und dreifach in der Persönlichkeit verankert***, d.h. Interessen hängen ab von:
  - kognitiver Ausstattung
  - emotionaler Grundstimmung
  - sind „werthaft“, d.h. Auseinandersetzung mit dem „Gegenstand“ (Objekt oder Subjekt) wird als persönlich bedeutsam erlebt, daher erfolgt Beschäftigung mit ihm auch OHNE äußere Veranlassung
- ➔ **Richtung der Interessen** wird bestimmt durch:  
6 Grundhaltungen von Holland

J.L. HOLLAND: Es gibt 6 Grundhaltungen, die Menschen gegenüber ihrer Umwelt unterscheiden -> Auswirkungen auf 6 verschiedene Interessen.

**= 6 Grundhaltungen nach HOLLAND:**

- 1) praktisch – technisch (realistic) R
- 2) intellektuell – forschend (investigative) I
- 3) künstlerisch – sprachlich (artistic) A
- 4) sozial (social) S
- 5) unternehmerisch (enterprising) E  
[sollte laut Kubinger besser „wirtschaftlich“ heißen]
- 6) konventionell (conventional) C  
[d.h. Tätigkeiten, bei denen regelmäßiger und strukturierter Umgang mit Daten im Vordergrund steht; ordnende Tätigkeiten]

## **AIST (= Allgemeiner Interessens-Struktur-Test)**

### **ad Bezeichnung:**

MERKE: **Test im engeren Sinn** = Test im Sinn von „prüfen“ (von James McKeen-Catell)

**Test im weiteren Sinn** = Interessensfragebogen; daher : AIST ist KEIN Test

⇒ sollte differenziert werden, daher: **Persönlichkeitstests besser als Fragebogen bezeichnen!**

### **Kennzeichen:**

- hat HOLLAND als Grundlage
- ist einziger Interessentest mit **theoretischer Grundlage**
- bildet **6 Grundhaltungen von Holland** ab
- ist ein Fragebogen, d.h. Fragen müssen beantwortet werden
- 5 kategoriell (von „Das tue ich gerne“ – „Das tue ich nicht gerne“)
- bloßes Abfragen
- jede Antwort ist richtig (= typisch für einen Fragebogen; zeigt, dass das kein Test ist!)
- jeweils 10 Fragen pro Gruppe nach Grundhaltung

### **Beispielitems:**

- a) mit Maschinen oder technischen Geräten arbeiten
- b) in einem Labor Experimente durchführen
- c) etwas nach künstlerischen Gesichtspunkten gestalten
- d) andere Menschen betreuen / pflegen
- e) eine Gruppe bei Arbeit leiten
- f) Buchhaltung führen

### **Auswertung:**

#### **→ Bestimmung eines Typs:**

- Man erhält 6 Grundtypen, wenn man jeweils 2 Gruppen kombiniert
- 30 zweistellige Interessentypen und
- 120 dreistellige Interessentypen

➔ wird Individualität der Persönlichkeit ziemlich gerecht, da **ziemlich gut differenziert** wird

### **Unterschied zu anderen Fragebögen:**

- ist an Theorie angelehnt
- im Manual auch enthalten ist der UST

### **UST (= Umwelt ... Struktur ... Test):**

ist eher ein Test im engeren Sinn. Nach Holland gibt es **neben den 6 Interessensarten auch diesen entsprechend 6 Umwelttypen**; d.h. es gibt nicht nur berufliche Interessen, sondern auch in den Ausbildungseinheiten gibt es dieselben 6 Grundtypen.

⇒ **Übereinstimmung zwischen persönlichem Interessentyp und bestimmtem Berufstyp = wünschenswert.** Das nennt man **PASSUNG**

(d.h. unser Klient strebt einen bestimmten Beruf / Ausbildung an oder hat 2 Alternativen, die ihn interessieren: mit AIST / UST kann man feststellen, ob Klient für diesen Beruf wirklich passt. Das Neue dabei: nicht nur Einzelpersonen werden untersucht, sondern hier wird auch der Beruf diagnostiziert.

UST enthält **dieselben Fragen wie der AIST**, nur auf berufliche Tätigkeiten hin formuliert. Damit wird versucht, Meinung, Kenntnisstand, Einschätzung der Person zu bestimmtem Beruf zu erfragen.

⇒ Ergebnisse von AIST und UST werden zusammengestellt:  
**Idealfall = KONGRUENZ zwischen Interessentyp der Person und Interessentyp der „Umwelt“ der Person** (besser als „Umwelt“ wäre „Ausbildung“)

### **Hexagonales Modell der Bestimmung der Kongruenz**

(siehe Abbildung im Buch):

z.B. C steht nahe zu B und E  
 C am weitesten entfernt von A bzw. S steht auch weit weg

**Beispiel:** Person im AIST Interessentyp C, bei Umwelt Typ E = relative Kongruenz

**Kongruenz = minimal**, so heißt das, dass Interessen der Testperson nicht zu den Interessen passen, die der Beruf erfordert (DAS aber wäre die Minimalanforderung!); daher: Person ist nicht geeignet für diesen Beruf

**Fazit: Leistung des AIST** = Passung zwischen eigentlichen Interessen der Person und den Interessen des Berufs feststellen

### **Konzept der Berufswahlreife:**

von SEIFERT (1984) in Linz entwickelt; versuchte Berufsausbildung und Berufswahl der Jugendlichen zu verbessern

#### **Definition von „Berufswahlreife:**

= Fähigkeit und Bereitschaft zur effektiven Bewältigung der mit der Berufswahl zusammenhängenden, phasentypischen Entwicklungsaufgaben.

Das heißt:

- **Ausbildung stellt Entwicklungsaufgaben an den Betroffenen**, das sind berufliche und persönliche Entwicklungen (im Vordergrund)
- **phasentypische Entwicklungsaufgaben**, d.h. z.B. in Statistik Mittelwerte, etc. ausrechnen; in Diagnostik Gutachten erstellen
- Idee dahinter: **Mensch hat Fähigkeit und Reife, diese Aufgaben effektiv zu bewältigen**

Das wiederum heißt: Jemand, der sich für einen Beruf interessiert, hat Fähigkeit und Einsicht; problematisch wird's, wenn er nicht erkennt, DASS Anforderungen gestellt werden bzw. WELCHE Anforderungen gestellt werden. Denn es bedarf des Wissens und der Erkenntnis, dass bestimmte Fähigkeiten notwendig sind, um einen bestimmten Beruf ausüben zu können!

**Mit AIST / UST sind nun bei der Person Interessentyp und Ausbildungstyp zu vergleichen**

➔ **wenn keine Kongruenz:** Person auf ihre Fehlvorstellungen aufmerksam machen und eventuell von diesem Beruf abraten...

ABER: 1) Es gibt ***extreme Motivation, die auch OHNE Interessen auskommt***

2) Frage: ***Entstehen Interessen nicht auch aus Learning by doing?*** d.h. das widerspricht dem Konzept des AIST / UST  
[KRITIK!!!]

ad 1) **Motiv für Berufswunsch OHNE eigene Interessen:**

- Wunsch der Eltern
- Vorbild von Peers
- Prestigestreben (z.B. Medizinstudium)



### **Kritik an den Interessenstests:**

Frage: Kann es sein, dass die Person einfach DIE Interessen angibt, die sie angeben SOLL, um einen bestimmten Beruf ausüben zu können? D.h. Person durchschaut die Fragen und antwortet so, dass ein bestimmtes von ihr erwünschtes Ergebnis herauskommt. [D.h. sie weiß, was sie interessiert, und möchte, dass genau DAS herauskommt].

⇒ Konsequenz: **Es gibt nicht viele Einsatzgebiete für solche Verfahren...**

- 1) Wenn Person weiß, was sie will und unser Testergebnis nur als Bestätigung braucht, so wird sie dieses auch erreichen.
- 2) Decken Interessensfragebögen wirklich alle Berufsinteressen ab?
- 3) Hat Testperson die Chance, auf Interessen draufzukommen, die sie selbst noch nie gehabt hat? (das geht nur, wenn Interessensfragebogen wirklich ALLE Berufsinteressen abdecken!)

➔ AIST / UST haben z.B. PC-Tätigkeiten drinnen, viele andere Fragebögen dagegen enthalten so was noch gar nicht...

### **GIS (= Generelle ... Interessen ... Test)**

**prüft Interessen auch auf 3 Verhaltensmodalitäten**

**Beispiel:**

„Ich gehe an die HTL, weil ich mich so für Computer interessiere.“ – Dann aber hat Schüler dort schlechte Noten... Warum?

Grund: Person interessiert sich nur für Computerspiele, d.h. sie hat nur rezeptives bzw. reproduktives Interesse, aber KEIN kreatives Interesse (d.h. am PC selber programmieren)

**GIS erfasst Interessen auf 3 Ebenen:**

- **rezeptive Interessen** (z.B. sich über neue PCs informieren)
- **reproduktive Interessen** (z.B. am PC spielen oder arbeiten)
- **kreative Interessen** (z.B. am PC selber programmieren)

⇒ **differentiellerer Ansatz des GIS gegenüber anderen Fragebogen!**  
Dadurch wird **Differenzierung in der Diagnose ermöglicht!** D.h. welcher Aspekt interessiert den Schüler am PC (nicht einfach der Umstand, dass ihn PCs generell interessieren!) Ist ähnlich wie in Leistungsdiagnostik: nicht der IQ ist interessant, sondern das differentielle Leistungsprofil! Hat also Schüler keine kreativen Interessen, so ist DAS die Erklärung für sein Versagen in der HTL!

ad 3) **Hat Testperson eine Chance mit einem Interessenstest neue Interessen zu entdecken? Warum geht jemand zum Psychologen, wenn er eh schon weiß, welche Interessen er hat?**

**BEISPIEL:**

Schüler fragt: „Was soll ich werden?“ UND

Eltern dazu: „Er interessiert sich für überhaupt nichts.“

- ⇒ hier NICHT Interessensfragebogen vorgeben!!! Berufswahlreife kann nicht abgecheckt werden.

Fazit: Hier ist nur **oberflächliche Problemanalyse** möglich:

Was steckt HINTER der Frage des Schülers?

- heißt das: „Was gibt es eigentlich, das ich werden könnte?“
- Ist „Er interessiert sich für nichts“ zurückzuführen auf generell schlechte Berufschancen, auf allgemein wenig ermutigende Lebensperspektive heute; steht Wunsch der Eltern dem eigenen entgegen? [UST verwenden!] stehen die eigenen Fähigkeiten, so wie der Jugendliche sie sieht, dem entgegen? [Interessenstest verwenden]

**In der Praxis werden meist 1 – 2 alternative Berufswünsche geäußert.**

Durch geschicktes Explorieren und Problemanalyse sollen Klienten dazu gebracht werden, z.B. zu fragen: „KANN ich Schlosser werden?“

- ➔ dann kann unser Inventar eingesetzt werden (z.B. AIST / UST, um zu schauen, ob Kongruenz gegeben ist)
- ➔ regelmäßig auch leistungsmäßige Diagnostik (psychisch: Konzentration / Intellekt UND physisch: körperliche Aspekt abklären)
- ➔ Persönlichkeitsdiagnostik (weil Interessen mit Sicherheit NICHT ausreichen, weil Person ja Fähigkeit und Bereitschaft aufbringen muss, z.B. sich durch die Statistik eben durchboxen, weil das zum Psychologiestudium halt dazugehört)

**Fazit: In Berufsberatung ist abzuklären:**

- o **Leistungsfaktoren**
- o **nicht-intellektuelle Faktoren**
- o **Informationsstand:**
  - des Bewerbers, aber auch der Psychologe muss über alle Berufe informiert sein bzw. über das Schulwesen (Info beim BUMUK)
  - Wissen um Anforderungen, die bestimmte Berufe an Kandidaten stellen; wichtig: großer Unterschied zwischen Anforderungen in der Ausbildung und Anforderungen in der Praxis! (Info beim AMS, und zwar Berufsprofile)
  - in Berufsberatung ist hoher aktueller Informationsstand über Berufs- und Ausbildungswege unabdingbar!!!

### **Moderne Berufsberatung:**

#### **Interessenstests nur zum Teil einsetzbar:**

- **BIT II:** ist zu vergessen; uralte Normen; blödes Antwortprofil; unaktuelle Fragen
- **GIS:** Dreiteilung der Modalitäten ist gut; keine Theorie dahinter
- **AIST / UST:** missverständliche Fragen; nicht alle Interessen erfasst; nicht ausreichend für die Berufsberatung...

⇒ Feststellen, wo hat Testperson Hochs (d.h. wie ist ihr Informationsstand, ihre Kenntnisse, usw.)

### **Personalauswahl:**

Interessenstests sind NICHT zielführend!  
Arbeitsplatzprofil ist nicht ausreichend!

#### **Diagnostik im Personalwesen:**

- **Arbeitsplatzanalyse:**

Welche Kenntnisse und Fähigkeiten sind erforderlich? Ist für profunde Personalentscheidung für Firmeninhaber, Personalvertretung und Bewerber wichtig.

Erfolgt **in 3 Schritten:**

- Befragung der Vorgesetzten
- Befragung eines Kollegen mit vergleichbarem Arbeitsplatz
- Verhaltensbeobachtung jener Tätigkeiten, die betreffender Arbeitsplatz für den Kandidaten bedeutet, während eines Arbeitstages (z.B. Begleiten eines Lehrers während seines ganzen Arbeitstages, also in der Schule und auch zu Hause)